BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Pustaka

Dalam penelitian ini, kajian pustaka difokuskan pada penelitian-penelitian yang berkaitan dengan *Work Life Balance*, perempuan bekerja, konflik pekerjaan dan keluarga, perspektif *gender* dalam organisasi, serta konteks kelembagaan penyelenggara pemilu. Telaah terhadap penelitian terdahulu menunjukkan bahwa isu *Work Life Balance* perempuan telah banyak dikaji dari perspektif psikologi kerja, manajemen sumber daya manusia, dan studi *gender*. Namun demikian, kajian yang secara khusus membahas pengalaman pegawai perempuan di lingkungan penyelenggara pemilu masih relatif terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini berupaya mengisi ruang kajian tersebut melalui analisis terhadap pengalaman pegawai perempuan di KPU Provinsi Sumatera Barat dalam menghadapi tuntutan pekerjaan selama tahapan pemilu dan pemilihan.

Pertama, Penelitian Harnum (2020) menekankan bahwa dukungan sosial dan kelelahan emosional memiliki pengaruh signifikan terhadap *Work Life Balance* perempuan bekerja. Penelitian ini memperlihatkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja perempuan tidak hanya dipengaruhi oleh beban kerja, tetapi juga kualitas dukungan sosial yang dimiliki. Namun, penelitian tersebut masih membahas perempuan bekerja secara umum tanpa melihat konteks organisasi tertentu yang memiliki tekanan kerja spesifik seperti KPU.

Kedua, penelitian Megumi et al. (2022) mengkaji pengalaman perempuan *single parent* dalam mencapai *Work Life Balance*. Penelitian ini menunjukkan

bahwa dukungan keluarga dan kondisi domestik memengaruhi kemampuan perempuan mengelola peran ganda. Meskipun relevan dalam menjelaskan pengalaman perempuan bekerja, penelitian tersebut lebih menitikberatkan pada dinamika keluarga *single parent*, bukan pada perempuan yang bekerja dalam organisasi dengan tekanan institusional tinggi seperti KPU.

Ketiga, penelitian Hafizh Dhiya Ulhaq et al. (2025) menunjukkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh negatif terhadap kinerja perempuan bekerja. Kajian ini memperlihatkan hubungan antara konflik pekerjaan keluarga dan kesejahteraan psikologis perempuan. Akan tetapi, penelitian tersebut masih menggunakan pendekatan kuantitatif yang menempatkan *Work Life Balance* sebagai variabel yang diukur secara umum, sehingga belum menggambarkan pengalaman subjektif perempuan dalam menghadapi tekanan kerja yang khas pada tahapan pemilu dan Pemilihan .

Keempat, penelitian Budhiati et al. (2024) membahas persoalan kuota *gender* dalam kelembagaan KPU melalui pendekatan normatif yuridis. Penelitian tersebut penting karena menunjukkan bahwa persoalan *gender* dalam lembaga pemilu tidak dapat dipisahkan dari desain regulasi dan struktur kelembagaan. Namun, fokus kajian masih berada pada level regulasi dan representasi perempuan, belum pada pengalaman pegawai perempuan dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari di lingkungan KPU.

Kelima, penelitian Banjarnahor & Mardianto (2024) memiliki kedekatan konteks dengan penelitian ini karena sama-sama membahas perempuan bekerja di sektor pemerintahan di Sumatera Barat. Penelitian tersebut menemukan berbagai

strategi perempuan dalam mencapai *Work Life Balance*, seperti *self management* dan pemanfaatan dukungan organisasi. Namun, penelitian tersebut dilakukan pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) yang memiliki ritme kerja birokrasi lebih stabil dibandingkan KPU yang bekerja berdasarkan siklus tahapan pemilu dengan tekanan waktu dan mobilitas kerja yang lebih tinggi.

Keenam, penelitian Marthalina et al. (2025) memberikan gambaran mengenai keseimbangan kerja dan kehidupan perempuan di sektor pemerintahan serta mengembangkan konsep *gender* sebagai fokus utama. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai perempuan di sektor publik mengalami tingkat *Work Life Balance* yang rendah, terutama pada dimensi gangguan pekerjaan terhadap kehidupan pribadi. Persamaannya dengan penelitian ini terletak pada fokus terhadap perempuan di sektor pemerintahan dan isu keseimbangan kerja kehidupan. Perbedaannya, penelitian Marthalina dkk. membahas sektor pemerintahan secara umum, sedangkan penelitian ini menempatkan KPU sebagai institusi khusus yang ritme kerjanya sangat dipengaruhi kalender elektoral. Relevansinya sangat penting karena memberikan dasar konseptual bahwa *Work Life Balance* pegawai perempuan di lembaga publik perlu dianalisis melalui perspektif *gender*, bukan hanya melalui pendekatan manajemen sumber daya manusia yang netral.

Ketujuh dan kedelapan penelitian Bate'e et al. (2025) dan Iqbal (2025) karena sama-sama menempatkan KPU sebagai lokasi penelitian. Kedua penelitian tersebut membahas pengaruh *Work Life Balance* terhadap produktivitas dan kinerja pegawai KPU. Temuan mereka menunjukkan bahwa tekanan kerja selama

tahapan pemilu memengaruhi kualitas kerja pegawai. Meskipun demikian, penelitian tersebut masih berorientasi pada produktivitas organisasi dan belum secara khusus mengkaji pengalaman pegawai perempuan melalui perspektif *gender*.

Kesembilan, penelitian Noory et al. (2025) menjadi rujukan penting karena membahas representasi perempuan dalam lembaga penyelenggara pemilu di Indonesia. Penelitian ini menunjukkan bahwa lembaga pemilu belum sepenuhnya netral *gender* karena masih terdapat hambatan struktural dan budaya organisasi yang bias *gender*. Namun, fokus penelitian tersebut berada pada representasi perempuan dalam struktur kelembagaan, bukan pada pengalaman pegawai perempuan dalam menghadapi tantangan *Work Life Balance* selama tahapan pemilu.

Berdasarkan keseluruhan penelitian terdahulu tersebut, dapat disimpulkan bahwa masih terdapat celah penelitian yang signifikan. Sebagian besar penelitian sebelumnya membahas *Work Life Balance* dalam konteks umum, menekankan hubungan dengan kinerja, produktivitas, atau kesejahteraan psikologis, serta belum secara khusus menempatkan pengalaman pegawai perempuan KPU sebagai fokus utama kajian. Selain itu, penelitian terdahulu cenderung menggunakan pendekatan manajemen sumber daya manusia dan psikologi kerja, sehingga aspek *gender* sering kali belum dianalisis secara mendalam.

Penelitian ini berbeda karena secara khusus memfokuskan perhatian pada pengalaman pegawai perempuan di KPU Provinsi Sumatera Barat dalam menghadapi tahapan pemilu dan pemilihan yang memiliki karakter kerja periodik,

intensif, dan berbasis tenggat waktu. Penelitian ini tidak hanya membahas *Work Life Balance* sebagai persoalan individu, tetapi juga menganalisis bagaimana budaya kerja organisasi, pembagian peran domestik, dan konstruksi *gender* membentuk pengalaman perempuan dalam menjalankan peran publik dan domestik secara bersamaan. Dengan menggunakan perspektif feminisme sosialis, penelitian ini berupaya melihat *Work Life Balance* sebagai persoalan struktural yang berkaitan dengan relasi *gender*, budaya organisasi, dan tuntutan kelembagaan pemilu. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baru dalam kajian *Work Life Balance*, *gender*, dan kelembagaan pemilu di Indonesia.

No	Nama Penulis, Tahun dan Judul	Hasil Penelitian	Gap Penelitian
1.	**Dwi Harnum (2020)**, *Pengaruh Dukungan Sosial, Kelelahan Kerja dan Spiritualitas di Tempat Kerja terhadap Work Life Balance pada Wanita Bekerja*	Dukungan emosional dan kelelahan emosional berpengaruh signifikan terhadap *Work Life Balance* perempuan bekerja	Penelitian masih membahas perempuan bekerja secara umum dan belum menelaah pengalaman perempuan dalam organisasi dengan tekanan kerja elektoral seperti KPU. Penelitian ini juga belum menggunakan perspektif *gender* secara menda
2.	**Elisabet Hana Megumi, Agnes Zaneta, Pavelin Mapela Barasih Zalukhu, Riani Gianti, Daniel Lie, dan Roland Bonggo Pribadi (2022)**, *Gambaran Work Life Balance pada Wanita Single Parent yang Bekerja*	Dukungan keluarga dan lingkungan memengaruhi kemampuan perempuan mencapai keseimbangan kerja-kehidupan	Fokus penelitian hanya pada perempuan single parent dan belum membahas perempuan bekerja dalam lembaga publik dengan ritme kerja intensif seperti KPU selama tahapan pemilu.

No	Nama Penulis, Tahun dan Judul	Hasil Penelitian	Gap Penelitian
3.	**Muhammad Hafizh Dhiya Ulhaq (2025)** *Pengaruh Work Life Balance, Work Life Balance, dan Kesejahteraan Psikologis terhadap Kinerja Karyawan Perempuan di Yogyakarta*	*Work Family Conflict* berpengaruh negatif terhadap kinerja perempuan	Penelitian berfokus pada kinerja karyawan perempuan secara umum dan belum menggali pengalaman subjektif perempuan dalam menghadapi tekanan kerja berbasis tahapan pemilu.
4.	**Ida Budhiati, Rian Adhivira Prabowo, dan Edho Rizky Ermansyah (2024)**, *Norma Tanpa Sanksi: Polemik "Kuota gender" dalam Undang-Undang dan Implikasinya terhadap KPU sebagai Self-Regulatory Body*	Persoalan *gender* dalam KPU dipengaruhi oleh desain regulasi dan kelembagaan	Penelitian bersifat normatif yuridis dan belum membahas pengalaman pegawai perempuan dalam menghadapi tantangan *Work Life Balance* di lingkungan kerja KPU.
5.	**Werni Herninta Banjarnahor dan Mardianto (2024)**, *Gambaran Strategi Work Life Balance Ibu Bekerja di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat*	Perempuan menggunakan strategi seperti *self management,* pengelolaan stres, dan dukungan organisasi	Penelitian dilakukan pada BKD yang memiliki pola kerja birokrasi stabil, berbeda dengan KPU yang memiliki ritme kerja periodik dan intens selama tahapan pemilu.
6.	**Marthalina,Joelia ty, Yunizar, dan Imas Soemaryani (2025)**, *Work Life Balance Woman Working in the Government Sector*	*Work Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai	Penelitian lebih menitikberatkan pada produktivitas organisasi dan belum mengkaji pengalaman pegawai perempuan melalui perspektif *gender*.

No	Nama Penulis, Tahun dan Judul	Hasil Penelitian	Gap Penelitian
7.	**Yarman Bate'e, Yamolala Zega, Heniwati Gulo, dan Perlindungan Faebuadodo Hulu (2025)**, *Pengaruh Work Life Balance terhadap Produktivitas Pegawai pada Kantor KPU Kota Gunungsitoli*	*Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai KPU Kota Gunungsitoli. Penelitian juga menunjukkan bahwa masa pemilu meningkatkan tekanan kerja, jadwal padat, dan kebutuhan lembur.	Penelitian lebih menitikberatkan pada produktivitas organisasi dan belum mengkaji pengalaman pegawai perempuan melalui perspektif *gender*.
8.	**Muhammad Iqbal (2025)**, *Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi dan Work Life Balance pada Kinerja: Studi pada Komisi Pemilihan Umum Kota Pontianak*	Beban kerja dan *Work Life Balance* memengaruhi kinerja pegawai KPU	Penelitian berorientasi pada kinerja pegawai secara umum dan belum fokus pada tantangan *Work Life Balance* pegawai perempuan dalam perspektif gende
10.	**Noory Okthariza, Iqbal Kholidin, Fadli Ramadhanil, Amalinda Savirani, dan kolega (2025)**, *Understanding Hidden Layers in Political Participation: Women's Representation in Indonesia's Election Management Bodies*	Hambatan perempuan dipengaruhi norma kelembagaan dan budaya organisasi yang bias *gender*	Penelitian fokus pada keterwakilan perempuan dalam lembaga pemilu, bukan pada pengalaman pegawai perempuan dalam menjalankan pekerjaan administratif dan teknis kepemiluan.

Tabel 2. Penelitian Terdahulu

2.2 Kerangka Konseptual

Tuntutan kerja yang meningkat drastis selama tahapan pemilu dan pemilihan menjadikan pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) menghadapi tantangan *Work Life Balance* yang tidak biasa. Kondisi ini menjadi semakin kompleks ketika dihadapkan pada kenyataan bahwa sebagian besar beban tersebut ditanggung oleh pegawai perempuan yang secara bersamaan menanggung tanggung jawab domestik di rumah tangga. Untuk memahami fenomena ini secara komprehensif, bab ini mengulas berbagai teori dan konsep yang relevan, mulai dari kerangka teoritis *Work Life Balance*, perspektif *gender* dalam organisasi, hingga dinamika kerja di lembaga penyelenggara pemilu. Selain itu, kajian ini juga memuat hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan topik penelitian, sehingga dapat memperkuat argumentasi serta menunjukkan posisi penelitian dalam pengembangan ilmu pengetahuan.

2.2.1 Konsep Tantangan

Konsep tantangan dalam penelitian ini dipahami sebagai kondisi, hambatan, tekanan, atau situasi problematis yang dihadapi pegawai perempuan ketika menjalankan peran kerja di KPU Provinsi Sumatera Barat sekaligus mempertahankan keseimbangan kehidupan pribadi dan keluarga. Tantangan tidak dimaknai sekadar sebagai kesulitan individual, melainkan sebagai gejala yang lahir dari interaksi antara tuntutan organisasi, budaya kerja, pembagian peran *gender*, dan struktur sosial yang membentuk kehidupan pegawai perempuan. Dengan pengertian tersebut, tantangan dalam penelitian ini mencakup tekanan waktu, kelelahan fisik dan emosional, beban kerja berlebih, keterbatasan waktu

bersama keluarga, kesulitan mengelola tanggung jawab domestik, serta kemungkinan kurangnya dukungan institusional terhadap kebutuhan spesifik pegawai perempuan.

Secara konseptual, tantangan berkaitan erat dengan konsep *Work Life Balance* yang dikembangkan oleh Greenhaus dan Beutell. Mereka menjelaskan bahwa konflik antara pekerjaan dan keluarga terjadi ketika tuntutan dari peran pekerjaan dan peran keluarga tidak kompatibel, sehingga keterlibatan dalam salah satu peran menyulitkan keterlibatan dalam peran lainnya. Konflik tersebut dapat muncul dalam tiga bentuk, yaitu *time based conflict,* ketika waktu yang digunakan untuk satu peran menghambat peran lain; *strain based conflict*, ketika tekanan dari satu peran memengaruhi kemampuan menjalankan peran lain; dan *behavior based conflict,* ketika perilaku yang dituntut dalam satu peran tidak sesuai dengan perilaku yang dibutuhkan dalam peran lain. Kerangka ini penting karena tantangan pegawai perempuan di KPU tidak selalu tampak sebagai persoalan formal, tetapi dapat muncul dalam bentuk waktu kerja yang panjang, tekanan tahapan pemilu, atau kelelahan psikologis yang kemudian terbawa ke ruang keluarga.

Dalam konteks penelitian ini, tantangan dipahami sebagai pengalaman yang bersifat struktural sekaligus personal. Disebut struktural karena intensitas kerja dalam tahapan pemilu dan pemilihan ditentukan oleh kalender elektoral, regulasi, dan target kelembagaan disebut personal karena dampaknya dirasakan secara langsung oleh pegawai perempuan dalam kehidupan sehari-hari. Artinya, ketika pegawai perempuan mengalami kesulitan membagi waktu antara pekerjaan

dan keluarga, persoalan tersebut tidak dapat semata-mata dibaca sebagai kelemahan manajemen waktu individu. Kesulitan tersebut perlu dianalisis sebagai akibat dari bertemunya dua sistem tuntutan yaitu sistem birokrasi kepemiluan yang menuntut ketepatan, kecepatan, dan kesiapan tinggi, serta sistem sosial keluarga yang masih sering menempatkan perempuan sebagai penanggung jawab utama pekerjaan domestik.

2.2.2 Konsep *Work Life Balance*

Work Life Balance merupakan konsep yang terus mengalami perkembangan dalam kajian manajemen sumber daya manusia dan sosiologi kerja. Secara umum, *Work Life Balance* didefinisikan sebagai kondisi di mana individu mampu mengelola tuntutan dari ranah pekerjaan dan ranah kehidupan pribadi (keluarga, sosial, dan kesehatan) secara seimbang sehingga tidak terjadi konflik yang signifikan di antara keduanya. Definisi ini tidak semata-mata bermakna pembagian waktu yang sama rata, melainkan juga mencakup dimensi kepuasan, keterlibatan, dan kebermaknaan dalam kedua ranah tersebut.

Greenhaus & Beutell (1985) mendefinisikan *Work Life Balance* melalui konsep konflik antara peran pekerjaan dan kehidupan keluarga (*Work Life Balance*). Dalam artikelnya yang berjudul "Sources of Conflict Between Work and Family Roles", mereka mengidentifikasi bahwa konflik terjadi ketika tekanan dari peran pekerjaan dan keluarga tidak kompatibel satu sama lain. Konflik ini bersifat *bidirectional*, artinya dapat terjadi dari arah pekerjaan ke keluarga (work to family conflict) maupun sebaliknya (family to work conflict). *Work Life Balance* merupakan kondisi ketika individu mampu mencapai keseimbangan

dalam waktu, keterlibatan, dan kepuasan antara peran pekerjaan dan peran keluarga. Dalam perkembangan selanjutnya, konsep ini tidak hanya dipahami sebagai ketiadaan konflik, tetapi juga sebagai adanya hubungan yang saling memperkaya antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Dimensi Klasik *Work Life Balance* Greenhaus & Powell (2006) mengidentifikasi tiga dimensi yaitu:

1. *Time Balance* (Keseimbangan Waktu): Mengacu pada jumlah waktu yang sama yang diberikan untuk pekerjaan dan kehidupan non-pekerjaan. Pada konteks masa tahapan pemilihan, dimensi ini menjadi sangat krusial karena tuntutan waktu kerja yang meningkat drastis.
2. *Involvement Balance* (Keseimbangan Keterlibatan): Mengacu pada tingkat keterlibatan psikologis yang seimbang dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi. Pegawai yang terlalu terlibat secara psikologis dalam pekerjaan akan kesulitan untuk *disconnect* bahkan ketika sudah tidak berada di tempat kerja.
3. *Satisfaction Balance* (Keseimbangan Kepuasan): Mengacu pada tingkat kepuasan yang sama terhadap peran pekerjaan dan peran kehidupan pribadi. Dimensi ini bersifat subjektif dan sangat bergantung pada nilai-nilai dan prioritas individu.

Fisher et al. (2009) mendefinisikan *Work Life Balance* sebagai kemampuan individu untuk mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi sehingga keduanya dapat berjalan secara harmonis. Hubungan tersebut tidak hanya berupa konflik, tetapi juga dapat saling mendukung dan meningkatkan

kualitas masing-masing peran. Dimensi *Work Life Balance* menurut Fisher et al. (2009) antar lain :

1. *Work Interference with Personal Life (WIPL)*

   Dimensi ini menggambarkan sejauh mana pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi. Makna: Semakin tinggi *WIPL*, semakin rendah tingkat keseimbangan kehidupan kerja.

2. *Personal Life Interference with Work (PLIW)*

   Dimensi ini menunjukkan sejauh mana kehidupan pribadi mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Makna: Tingginya *PLIW* menunjukkan adanya gangguan dari kehidupan pribadi terhadap pekerjaan.

3. *Work Enhancement of Personal Life (WEPL)*

   Dimensi ini menjelaskan bagaimana pekerjaan memberikan manfaat bagi kehidupan pribadi. Makna: Semakin tinggi *WEPL*, semakin besar kontribusi positif pekerjaan terhadap kehidupan pribadi.

4. *Personal Life Enhancement of Work (PLEW)*

   Dimensi ini menggambarkan bagaimana kehidupan pribadi mendukung keberhasilan dalam pekerjaan. Makna: Semakin tinggi *PLEW*, semakin besar pengaruh positif kehidupan pribadi terhadap pekerjaan.

Dalam konteks penelitian ini, *Work Life Balance* dipahami sebagai kemampuan pegawai perempuan KPU Provinsi Sumatera Barat untuk mengelola tuntutan pekerjaan yang meningkat drastis selama tahapan pemilu yang bersifat periodik, padat, dan bertekanan tinggi dengan tetap memenuhi tanggung jawab dan kebutuhan kehidupan pribadi serta keluarganya. Fokus penelitian ini

bagaimana perempuan mengalami, memaknai, dan menegosiasikan keseimbangan tersebut selama tahapan pemilu dan pemilihan berlangsung.

2.2.3. Konsep Pegawai Perempuan dan *Experience* Perempuan Bekerja

Konsep ketiga yang menjadi fokus penelitian adalah pegawai perempuan sebagai subjek utama penelitian. Dalam kajian *gender*, perempuan bekerja tidak hanya dipahami sebagai individu perempuan yang bekerja dalam suatu organisasi tetapi juga sebagai individu yang menjalankan berbagai peran dalam kehidupan sehari-hari.

Pemikiran feminis yang dikembangkan oleh Dorothy E. Smith menekankan pentingnya pengalaman perempuan (*women's experience*) sebagai sumber pengetahuan dalam memahami realitas sosial. Menurut pendekatan ini, pengalaman perempuan memiliki karakteristik yang berbeda karena dibentuk oleh relasi *gender* yang memengaruhi posisi dan peran mereka dalam masyarakat.

Konsep *experience* perempuan bekerja digunakan untuk memahami bagaimana perempuan memaknai dan mengalami realitas pekerjaannya dalam kehidupan sehari-hari. Konsep ini berkembang dari tradisi feminis yang menempatkan pengalaman perempuan sebagai sumber pengetahuan yang penting dalam memahami struktur sosial. Dalam kajian feminis, pengalaman perempuan bekerja tidak hanya dilihat sebagai aktivitas ekonomi, tetapi juga sebagai pengalaman sosial dan emosional yang dipengaruhi oleh relasi *gender*. Pengalaman tersebut mencakup bagaimana perempuan menghadapi tuntutan pekerjaan, membangun strategi adaptasi, mengelola konflik peran, serta memaknai identitas dirinya sebagai pekerja dan anggota keluarga.

Selain itu, pengalaman perempuan bekerja juga dipengaruhi oleh struktur organisasi yang sering kali belum sepenuhnya responsif *gender*. Joan Acker melalui konsep *gender*ed *organization* menjelaskan bahwa budaya kerja dalam organisasi cenderung dibangun berdasarkan asumsi pekerja ideal yang bebas dari tanggung jawab domestik. Kondisi ini menyebabkan perempuan harus melakukan penyesuaian lebih besar dibandingkan laki-laki dalam memenuhi tuntutan pekerjaan.

Dalam konteks penelitian ini, *experience* perempuan bekerja dipahami sebagai pengalaman pegawai perempuan di Komisi Pemilihan Umum Provinsi Sumatera Barat dalam menghadapi dinamika kerja selama tahapan pemilu dan pemilihan. Pengalaman tersebut mencakup:

1. Bagaimana perempuan menghadapi tekanan kerja dan tuntutan organisasi?
2. Bagaimana perempuan menjalankan peran domestik secara bersamaan?
3. Bagaimana perempuan memaknai beban kerja dan tanggung jawab keluarga?
4. serta bagaimana perempuan membangun strategi untuk mempertahankan *Work Life Balance*?

Pengalaman perempuan bekerja dalam penelitian ini juga dipandang sebagai pengalaman yang bersifat emosional, sosial, dan struktural. Secara emosional, perempuan dapat mengalami stres, kelelahan, rasa bersalah, maupun tekanan psikologis akibat konflik peran. Secara sosial, perempuan menghadapi ekspektasi budaya mengenai peran ideal perempuan dalam keluarga. Sementara secara struktural, perempuan menghadapi sistem kerja organisasi yang menuntut

fleksibilitas waktu, mobilitas tinggi, dan produktivitas kerja yang besar, terutama selama tahapan pemilu.

Dengan demikian, konsep *experience* perempuan bekerja dalam penelitian ini tidak hanya menggambarkan pengalaman kerja perempuan secara umum, tetapi juga menjadi alat analisis untuk memahami bagaimana perempuan memaknai, merasakan, dan merespons tantangan *Work Life Balance* dalam konteks organisasi publik yang memiliki tekanan kerja tinggi seperti KPU. Perspektif ini penting karena memungkinkan penelitian melihat pengalaman perempuan secara lebih mendalam, kontekstual, dan berbasis realitas kehidupan sehari-hari perempuan pekerja.

2.2.4 Konsep *Role Theory & Multiple Roles* (Peran Ganda)

Role Theory merupakan teori sosiologi yang menjelaskan bahwa perilaku individu dipengaruhi oleh peran yang melekat pada status sosial yang dimilikinya. Setiap individu menempati berbagai posisi sosial yang masing-masing memiliki harapan, norma, hak, dan kewajiban tertentu. Oleh karena itu, perilaku seseorang dipengaruhi oleh berbagai tuntutan yang berasal dari peran-peran tersebut.

Teori ini pertama kali diperkenalkan oleh Ralph (1936) melalui konsep status dan peran *(status and role*). Selanjutnya dikembangkan oleh Kahn et al. (1964) dalam konteks organisasi dan oleh Biddle (1986) yang merumuskan *Role Theory* sebagai salah satu teori utama dalam ilmu sosial.

Role Theory digunakan untuk menjelaskan bahwa pegawai perempuan KPU menjalankan lebih dari satu peran secara bersamaan sebagai pekerja profesional, ibu, istri, maupun anggota keluarga.

Multiple Roles atau peran ganda merupakan konsep inti dari *Role Theory* yang menjelaskan bahwa seseorang dapat menjalankan dua atau lebih peran sosial secara bersamaan. Konsep ini merupakan pengembangan dari *Role Theory* dan banyak digunakan dalam penelitian mengenai perempuan bekerja. Dalam penelitian ini, pegawai perempuan menjalankan berbagai peran tersebut secara bersamaan selama tahapan Pemilu.

Menurut Barnett & Hyde (2001, perempuan modern menjalankan berbagai peran secara simultan sehingga pengalaman mereka dipengaruhi oleh interaksi antara pekerjaan, keluarga, dan kehidupan sosial.

Dalam konteks pegawai perempuan di KPU Provinsi Sumatera Barat, peran ganda menjadi semakin signifikan karena karakteristik pekerjaan yang bersifat intensif dan periodik (terutama saat tahapan pemilu), berorientasi target dan waktu, memerlukan mobilitas tinggi dan kesiapsiagaan. Kondisi ini menyebabkan perempuan menghadapi tekanan yang berlapis. Di satu sisi, mereka dituntut profesional, responsif, dan produktif dalam pekerjaan. Di sisi lain, mereka tetap dibebani ekspektasi sosial untuk menjalankan peran domestik secara optimal. Peran ganda menyebabkan perempuan harus membagi waktu, energi, dan perhatian antara pekerjaan dan keluarga. Dalam banyak kasus, tuntutan dari kedua peran tersebut dapat saling bertentangan dan menimbulkan konflik. Perempuan sering menghadapi situasi di mana mereka harus memenuhi target pekerjaan

sekaligus memastikan kebutuhan keluarga tetap terpenuhi. Kondisi ini dapat memunculkan kelelahan fisik, tekanan emosional, hingga kesulitan dalam mencapai keseimbangan kehidupan kerja.

Peran ganda menjadi konsep yang sangat relevan dalam penelitian ini karena pegawai perempuan di KPU harus menjalankan pekerjaan yang menuntut waktu, energi, dan komitmen tinggi, terutama selama tahapan pemilu. Pada saat yang sama, mereka tetap dihadapkan pada tanggung jawab domestik yang tidak berkurang. Oleh karena itu, peran ganda menjadi salah satu sumber utama munculnya tantangan *Work Life Balance*.

2.2.5 Konsep Double Bourden

Double Burden atau beban ganda merupakan konsep dalam kajian gender yang menjelaskan bahwa perempuan bekerja tidak hanya menjalankan pekerjaan formal di ruang publik, tetapi juga tetap bertanggung jawab terhadap pekerjaan domestik di rumah. Pegawai perempuan KPU tetap menjalankan pengasuhan anak dan pekerjaan rumah tangga meskipun selama tahapan Pemilu menghadapi peningkatan beban kerja organisasi.

Konsep ini berkembang dari kajian Feminisme Sosialis dan dipopulerkan oleh Hochschild (1990) melalui buku The Second Shift. Hochschild menjelaskan bahwa setelah menyelesaikan pekerjaan di kantor, perempuan masih harus melanjutkan pekerjaan domestik di rumah sehingga menjalani "shift kedua". Selain itu, Sylvia Walby (1990) menjelaskan bahwa beban ganda merupakan konsekuensi dari struktur patriarki yang membagi pekerjaan berdasarkan gender.

2.2.6 Konsep *Role Conflict*

Role Conflict merupakan kondisi ketika tuntutan dari dua atau lebih peran tidak dapat dipenuhi secara bersamaan sehingga pelaksanaan satu peran menghambat pelaksanaan peran lainnya.

Menurut Kahn et al. (1964), konflik peran terjadi karena adanya tuntutan yang saling bertentangan, keterbatasan waktu, energi, maupun perhatian individu. *Role Conflict* menjelaskan mengapa pegawai perempuan mengalami benturan antara tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga selama tahapan Pemilu.

2.2.7 Konsep *Work Family Conflict*

Work Family Conflict (*WFC*) merupakan bentuk khusus dari konflik peran yang terjadi ketika tuntutan pekerjaan dan keluarga saling mengganggu. Menurut Greenhaus & Beutell (1985), *WFC* adalah konflik antarperan di mana tekanan dari pekerjaan dan keluarga tidak dapat dipenuhi secara bersamaan. Dalam penelitian ini, *WFC* menjelaskan bentuk konflik yang dialami pegawai perempuan akibat meningkatnya tuntutan pekerjaan selama tahapan Pemilu dan Pemilihan yang mempengaruhi kehidupan keluarga.

2.2.8 Konsep Perspektif *Gender* dan Feminisme Sosialis

Perspektif *gender* merupakan suatu kerangka analisis yang digunakan untuk memahami perbedaan peran, fungsi, tanggung jawab, serta relasi kekuasaan antara laki-laki dan perempuan yang dikonstruksikan secara sosial dan kultural. Berbeda dengan jenis kelamin (*sex*) yang bersifat biologis, *gender* merupakan hasil konstruksi sosial yang dapat berubah sesuai dengan konteks ruang dan waktu.

Perspektif ini dipilih karena mampu menjelaskan keterkaitan antara struktur sosial, budaya patriarki, dan pengalaman perempuan dalam dunia kerja.

Feminisme sosialis berkembang pada akhir tahun 1960-an dan awal 1970-an sebagai respons terhadap keterbatasan feminisme liberal dan feminisme *marxis*. Aliran ini berpendapat bahwa ketidakadilan terhadap perempuan tidak hanya disebabkan oleh budaya patriarki, tetapi juga oleh struktur ekonomi dan sistem kerja yang membentuk pembagian peran tidak setara antara laki-laki dan perempuan. Dalam perspektif feminisme sosialis, perempuan tidak hanya mengalami ketidaksetaraan dalam akses terhadap sumber daya ekonomi, tetapi juga menghadapi beban reproduksi sosial yang tidak dialami secara setara oleh laki-laki. Meskipun perempuan telah memasuki dunia kerja formal, tanggung jawab domestik tetap dilekatkan kepada mereka melalui norma dan ekspektasi sosial. Akibatnya, perempuan menghadapi tekanan ganda yang sering kali tidak terlihat dalam struktur organisasi modern.

Perkembangan feminisme sosialis kemudian melahirkan berbagai kajian mengenai organisasi yang tidak netral *gender*. Salah satu kontribusi penting datang dari Joan Acker melalui konsep *gender*ed *organization*, yang menjelaskan bahwa organisasi modern sering dibangun berdasarkan asumsi pekerja ideal yang bebas dari tanggung jawab domestik.

Untuk penelitian ini aliran feminisme yang digunakan yaitu Feminisme Sosialis (*Socialist Feminism*), karena penelitian ini tidak hanya membahas ketidaksetaraan *gender* secara umum, tetapi secara spesifik menyorot antara lain :

1. Beban ganda perempuan (*double burden*)
2. Konflik antara pekerjaan dan domestik
3. Struktur organisasi kerja
4. Relasi kekuasaan dalam dunia kerja
5. Tuntutan produktivitas dalam sistem kerja formal.

Dalam penelitian ini, teori feminisme sosialis digunakan untuk menganalisis bahwa tantangan *Work Life Balance* pegawai perempuan di KPU Provinsi Sumatera Barat bukan hanya disebabkan oleh tingginya tuntutan pekerjaan selama tahapan pemilu dan pemilihan, ketidakmampuan individu mengatur waktu, melainkan merupakan konsekuensi dari interaksi antara tuntutan organisasi, budaya kerja, dan konstruksi *gender* yang masih menempatkan perempuan sebagai penanggung jawab utama urusan domestik.. Pegawai perempuan di KPU menghadapi tekanan kerja yang intens, jam kerja panjang, serta tuntutan profesionalisme dan akuntabilitas publik, namun pada saat yang sama mereka tetap dibebani ekspektasi sosial untuk menjalankan peran sebagai ibu, istri, dan pengelola rumah tangga.

Melalui teori feminisme, penelitian ini dapat membaca pengalaman pegawai perempuan secara lebih kritis. Jika pegawai perempuan mengalami kelelahan akibat pekerjaan tahapan pemilu, teori feminisme membantu menelusuri apakah kelelahan tersebut diperberat oleh tanggung jawab rumah tangga yang tidak terbagi secara setara. Jika pegawai perempuan merasa sulit mengikuti pola kerja yang menuntut ketersediaan waktu penuh, teori feminisme memungkinkan analisis terhadap budaya kerja yang mungkin belum sepenuhnya

mempertimbangkan kebutuhan pegawai dengan tanggung jawab keluarga. Dengan demikian, feminisme tidak hanya menjelaskan adanya perbedaan pengalaman antara perempuan dan laki-laki, tetapi juga menelaah struktur sosial dan kelembagaan yang membentuk perbedaan tersebut.

Dengan demikian, teori feminisme tidak hanya berfungsi sebagai alat untuk menjelaskan fenomena sosial, tetapi juga sebagai kerangka kritis untuk mengidentifikasi ketidakadilan dan mendorong perubahan menuju kesetaraan *gender*. Dalam konteks penelitian ini, feminisme menjadi dasar analitis untuk memahami secara mendalam tantangan *Work Life Balance* yang dialami pegawai perempuan, serta memberikan arah bagi pengembangan kebijakan yang lebih responsif *gender* dalam organisasi.

2.2.9 Konsep Karakteristik Kerja KPU dalam Tahapan Pemilu dan Pemilihan

Konsep terakhir yang menjadi bagian dari kerangka konseptual penelitian adalah karakteristik kerja KPU sebagai organisasi penyelenggara pemilu. Sebagai lembaga yang bertanggung jawab terhadap penyelenggaraan pemilu dan pemilihan, Komisi Pemilihan Umum memiliki pola kerja yang khas dibandingkan organisasi pemerintahan lainnya. Karakteristik tersebut meliputi tingginya intensitas kerja selama tahapan pemilu, tekanan waktu yang ketat, kebutuhan koordinasi yang kompleks, mobilitas kerja yang tinggi, serta tuntutan akuntabilitas publik khususnya pada tahapan pemilu dan pemilihan.

Karakteristik utama KPU terletak pada sifat pekerjaannya yang periodik namun sangat intensif. Pada masa tahapan pemilu dan pemilihan, volume

pekerjaan meningkat secara signifikan, disertai tekanan waktu yang tinggi, mobilitas kerja yang besar, kebutuhan koordinasi lintas pihak, serta tuntutan akuntabilitas publik yang ketat. Pegawai sering kali harus bekerja di luar jam kerja normal dan menghadapi tenggat waktu yang tidak dapat ditunda karena telah ditetapkan dalam tahapan pemilu. Pada periode non tahapan, beban kerja organisasi cenderung lebih stabil dan administratif. KPU juga memiliki karakteristik pekerjaan yang membutuhkan fleksibilitas waktu dan mobilitas tinggi. Selama tahapan pemilu, pegawai sering kali harus bekerja di luar jam kerja formal, menghadiri rapat koordinasi hingga malam hari, melakukan perjalanan dinas, serta menyelesaikan pekerjaan dalam tenggat waktu yang mendesak. Karakteristik ini berpotensi memperbesar konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, terutama bagi pegawai perempuan yang juga memiliki tanggung jawab domestik dalam keluarga.

Dalam perspektif *gender*, kondisi kerja di KPU menjadi lebih kompleks karena organisasi publik pada umumnya masih dibangun berdasarkan budaya kerja yang cenderung maskulin, seperti penekanan pada ketersediaan waktu penuh, ketahanan terhadap tekanan kerja, dan orientasi target. Padahal, pegawai perempuan sering menghadapi double burden atau beban ganda, yaitu tanggung jawab profesional dan domestik secara bersamaan. Karakteristik lain yang relevan adalah sifat pekerjaan KPU yang sangat bergantung pada ketepatan waktu dan ritme tahapan pemilu. Tahapan pemilu memiliki jadwal yang telah ditentukan secara nasional dan tidak dapat ditunda, sehingga pegawai dituntut bekerja secara intensif dalam periode tertentu. Situasi ini menyebabkan batas antara waktu kerja

dan kehidupan pribadi menjadi semakin kabur (*blurred boundaries*), terutama ketika pekerjaan harus diselesaikan di luar jam kerja normal.

Dalam kaitannya dengan penelitian ini, karakteristik KPU menunjukkan bahwa tantangan *Work Life Balance* pegawai perempuan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor individu, tetapi juga oleh struktur dan budaya kerja organisasi. Beban kerja yang tinggi, tekanan publik, jam kerja panjang, dan tuntutan profesionalisme selama tahapan pemilu menciptakan kondisi yang rentan terhadap konflik peran. Ketika kondisi tersebut bertemu dengan konstruksi sosial *gender* yang masih menempatkan perempuan sebagai penanggung jawab utama rumah tangga, maka potensi terjadinya ketidakseimbangan kehidupan kerja menjadi semakin besar.

2.3 Kerangka Berpikir

Penelitian ini berangkat dari fenomena meningkatnya kompleksitas tuntutan kerja yang dihadapi pegawai perempuan di lingkungan KPU Provinsi Sumatera Barat, khususnya pada masa tahapan penyelenggaraan pemilu dan pemilihan. Karakteristik kerja KPU yang ditandai oleh beban kerja tinggi, tekanan waktu, mobilitas kerja, serta tuntutan akuntabilitas publik berpotensi memengaruhi kemampuan pegawai perempuan dalam menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadinya. Di sisi lain, perempuan juga dihadapkan pada tanggung jawab domestik yang secara sosial masih melekat kuat dalam konstruksi *gender* masyarakat. Kondisi tersebut menjadikan pengalaman *Work Life Balance* perempuan sebagai fenomena yang penting untuk dipahami secara mendalam.

Dalam konteks penelitian ini, pegawai perempuan menghadapi dinamika yang lebih kompleks dibandingkan sekadar peningkatan beban kerja. Berdasarkan *Role Theory*, setiap individu menjalankan berbagai peran sesuai dengan status sosial yang dimilikinya. Pegawai perempuan tidak hanya menjalankan peran sebagai aparatur penyelenggara Pemilu, tetapi juga sebagai ibu, istri, anak, dan anggota keluarga. Berbagai peran tersebut berlangsung secara simultan sehingga perempuan harus memenuhi berbagai harapan yang berasal dari lingkungan pekerjaan maupun keluarga.

Pelaksanaan berbagai peran tersebut berkembang menjadi peran ganda *(multiple roles*) yang dalam praktiknya sering disertai dengan beban ganda (*double burden*). Perempuan tidak hanya bertanggung jawab terhadap pekerjaan profesional di ruang publik, tetapi juga tetap menjadi penanggung jawab utama dalam pekerjaan domestik, pengasuhan anak, serta pengelolaan rumah tangga. Dengan demikian, perempuan menghadapi akumulasi tanggung jawab yang lebih kompleks dibandingkan ketika hanya menjalankan satu peran.

Meningkatnya tuntutan pekerjaan selama tahapan Pemilu dan Pemilihan dan tetap berlangsungnya tanggung jawab domestik berpotensi menimbulkan *Role Conflict*, yaitu benturan antara berbagai peran yang harus dijalankan secara bersamaan. Konflik tersebut muncul karena keterbatasan waktu, energi, maupun perhatian yang dimiliki individu dalam memenuhi berbagai tuntutan secara simultan. Dalam konteks pegawai perempuan KPU, konflik tersebut semakin nyata ketika pekerjaan harus diselesaikan di luar jam kerja normal sementara tanggung jawab keluarga tetap harus dipenuhi.

Konflik antarperan tersebut kemudian termanifestasi secara lebih spesifik dalam bentuk *Work Life Balance*, yaitu konflik antara tuntutan pekerjaan dan tuntutan keluarga. Selama tahapan Pemilu, meningkatnya intensitas pekerjaan dapat mengurangi waktu bersama keluarga, meningkatkan kelelahan fisik dan psikologis, serta memengaruhi kemampuan perempuan dalam menjalankan tanggung jawab domestik. Sebaliknya, tuntutan keluarga juga dapat memengaruhi pengalaman perempuan dalam menjalankan pekerjaan profesionalnya. Dengan demikian, konflik pekerjaan dan keluarga menjadi salah satu bentuk nyata dari konsekuensi berbagai peran yang dijalankan perempuan.

Meskipun demikian, penelitian ini tidak memandang konflik tersebut sebagai akhir dari pengalaman perempuan. Sebaliknya, penelitian berupaya memahami bagaimana pegawai perempuan mengembangkan strategi adaptasi untuk mempertahankan *Work Life Balance*. *Work Life Balance* dipahami sebagai proses dinamis dalam mengelola berbagai tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi agar individu tetap dapat menjalankan kedua peran tersebut sesuai dengan kondisi yang dihadapi. Oleh karena itu, fokus penelitian bukan mengukur tingkat keseimbangan, tetapi memahami bagaimana keseimbangan tersebut dimaknai, dinegosiasikan, dan diupayakan oleh pegawai perempuan selama tahapan Pemilu.

Untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai pengalaman tersebut, penelitian ini menggunakan pendekatan fenomenologi. Pendekatan ini memungkinkan peneliti menggali pengalaman hidup (*lived experience*) pegawai perempuan secara langsung sehingga dapat dipahami

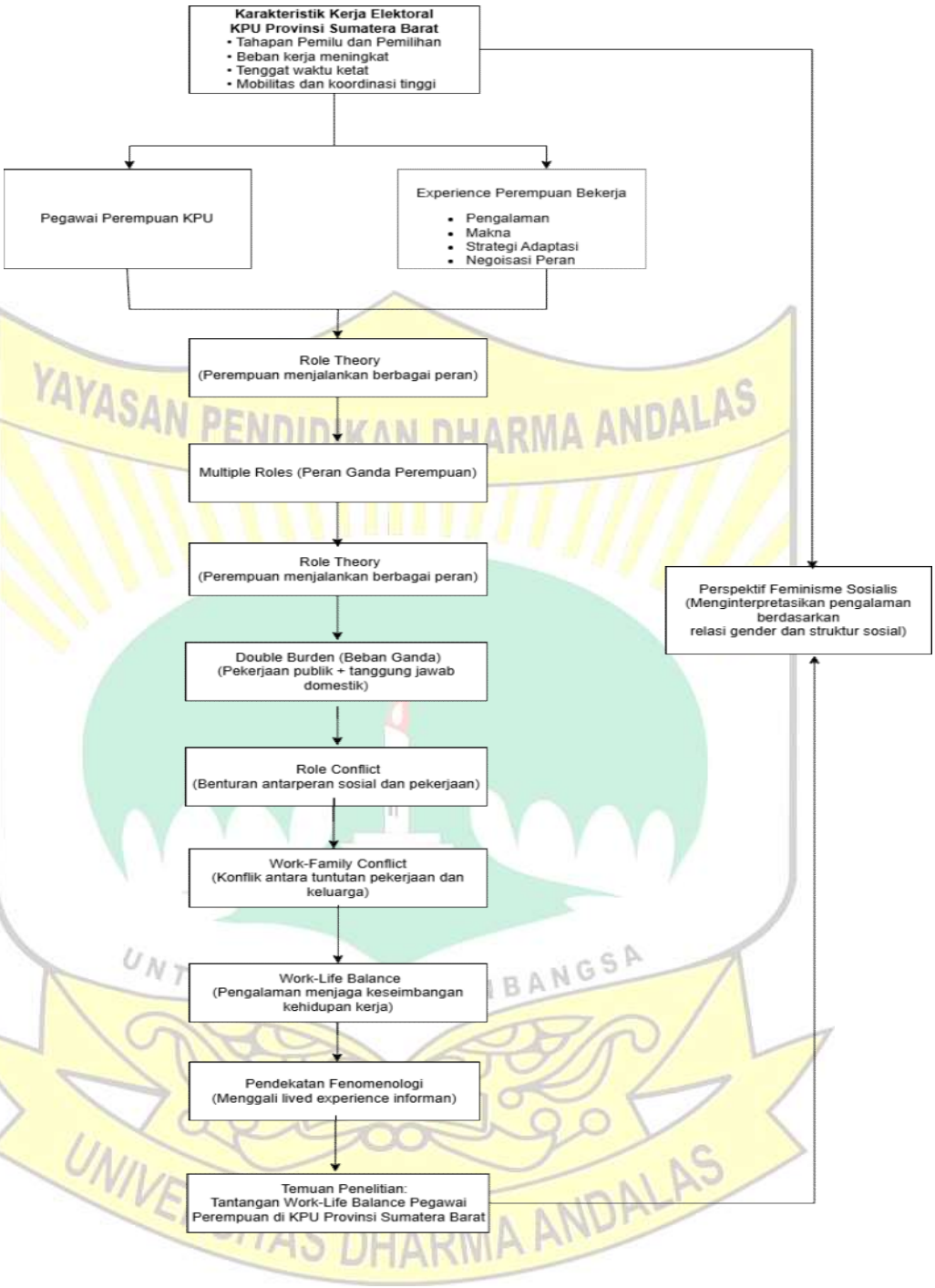
bagaimana mereka memaknai berbagai tantangan yang muncul selama tahapan Pemilu dan Pemilihan.

Selanjutnya, pengalaman yang diperoleh melalui proses fenomenologi tidak hanya dideskripsikan, tetapi juga diinterpretasikan menggunakan Perspektif Feminisme Sosialis. Perspektif ini digunakan karena memandang bahwa pengalaman perempuan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor individual, tetapi juga oleh struktur sosial yang membentuk pembagian kerja berdasarkan gender. Pembagian kerja domestik yang belum setara, ekspektasi sosial terhadap perempuan sebagai pengasuh utama, serta karakteristik organisasi penyelenggara Pemilu dipandang sebagai faktor yang secara bersama-sama membentuk pengalaman *Work Life Balance* pegawai perempuan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini berupaya membangun pemahaman bahwa tantangan *Work Life Balance* pegawai perempuan di KPU Provinsi Sumatera Barat bukan semata-mata disebabkan oleh tingginya beban kerja selama tahapan Pemilu, tetapi merupakan fenomena multidimensional yang terbentuk melalui hubungan antara berbagai peran yang dijalankan perempuan, beban domestik yang masih melekat, konflik antarperan yang muncul, serta konstruksi *gender* yang mempengaruhi pengalaman mereka. Pemahaman tersebut diharapkan mampu memberikan gambaran yang komprehensif mengenai pengalaman pegawai perempuan sekaligus menjadi dasar dalam merumuskan rekomendasi kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih responsif terhadap kebutuhan perempuan di lingkungan penyelenggara Pemilu.

Dengan demikian, penelitian ini dibangun atas asumsi bahwa tantangan *Work Life Balance* pegawai perempuan di KPU Provinsi Sumatera Barat merupakan hasil interaksi antara karakteristik kerja elektoral, berbagai peran yang dijalankan perempuan, beban ganda yang masih melekat, konflik antara pekerjaan dan keluarga, serta konstruksi *gender* yang berkembang dalam masyarakat. Melalui pendekatan fenomenologi dan interpretasi menggunakan Perspektif Feminisme Sosialis, penelitian ini diharapkan mampu menghasilkan pemahaman yang komprehensif mengenai pengalaman pegawai perempuan dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi selama tahapan Pemilu dan Pemilihan.

Kerangka konseptual yang telah disusun dalam penelitian ini menjadi pedoman dalam memahami hubungan antarkonsep serta mengarahkan proses pengumpulan dan analisis data. Melalui kerangka tersebut, peneliti berupaya mengidentifikasi makna pengalaman yang dialami pegawai perempuan dalam menghadapi berbagai tantangan work-life balance selama tahapan Pemilu dan Pemilihan, sehingga diperoleh gambaran yang utuh mengenai dinamika yang terjadi dalam konteks organisasi penyelenggara pemilu. Berdasarkan kerangka konseptual tersebut, tahapan selanjutnya akan dijelaskan melalui metode penelitian yang digunakan untuk memperoleh data dan menganalisis pengalaman para informan secara sistematis.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran